



SYNTHÈSE du CSA CENTRAL du 11 juillet 2024

BILAN FORMATION 2023

Le bilan formation national 2023 est automatisé.

Le réseau formation est composé de 32 membres.

La politique nationale de formation 2023 s'est inscrite dans les orientations nationales pluriannuelles de formation 2023-2025 :

1. Accompagner la modernisation de VNF
2. Participer à une culture de la sécurité partagée
3. Renforcer la professionnalisation des filières : maintenance, exploitation-gestion hydraulique, développement de la voie d'eau et ressources humaines
4. Garantir un accès universel aux formations favorisant l'innovation pédagogique

Quelques données :

- Public cible : 5043 personnels (présents et non présents) au 31 décembre 2023.
- 242 formateurs internes intervenus en 2023 (185 en 2022) dont 180 sur les filières techniques et exploitation.
- Budget prévisionnel : 1 787 000€ (1 831 000€ en 2022, soit une baisse de 2% environ).
- 2963 personnels ont été formés, soit un taux d'accès à la formation d'environ 74 %.
- 1026 personnes, soit environ 25 % des personnels de VNF, n'ont suivi aucune action de formation.
- 36 % des personnels de droit public détenant un macrograde C n'ont pas été formés. Concernant les C, 24 % d'entre eux n'ont pas suivi de formation, ce qui constitue un point de vigilance.
- 9287 stagiaires ont été formés (un stagiaire compte autant de fois que le nombre d'actions de formation qu'il a suivi).
- 4239 stagiaires, soit environ 46 %, ont été formés sur des thématiques qui concernent la « sécurité-prévention-santé et qualité de vie au travail ».
- VNF a accueilli 177 stagiaires écoles (121 en 2022) et a ainsi contribué à l'insertion professionnelle des jeunes.
- La plateforme Campus VNF a atteint sa 2^{ème} année pleine exploitation en 2023. L'ensemble des personnels a accès au Campus. 4230 agents sont connectés à Campus (3735 en 2022).

Remarques de la CFDT-VNF :

- S'agissant des formations obligatoires, il serait opportun d'avoir une répartition des stagiaires par thèmes de formation et celles dispensées par des formateurs internes.
- Le peu de formateurs internes à la DTRS et à la DTBS pose question et problème : a-t-on des éléments de réponse ? C'est aussi en DTBS où il y a le moins de personnels formés : y a-t-il un lien de cause à effet ? Cela pourrait être dû à une surcharge de travail.

La direction n'a pas d'élément de réponse à ce stade.

- Les élus sont surpris qu'il n'y ait pas plus de formations relatives aux nouvelles applications liées à la transformation numérique. Peut-on faire un focus sur ce point pour être certain de ne pas laisser des agents sur le bord de la route ? Il faut mettre les moyens sur cet aspect.

La direction a indiqué que l'accompagnement des personnels vers la transformation numérique est un sujet qui dépasse la thématique formation mais qu'un focus formation sur cette thématique pourra être fait pour le prochain bilan.



- Concrètement, lorsque l'agent fait une demande de formation, comment doit-il procéder pour qu'elle soit prise en compte ? Le nombre important d'agents de catégorie C non formés est inquiétant.
La **direction** a rappelé que le taux d'accès à la formation est de 74 % et a indiqué que plusieurs moyens sont mis à la disposition de l'agent pour faire une demande : Campus VNF, l'entretien professionnel ou encore par le biais de son manager. Les agents peuvent exprimer des besoins de formation au fil de l'eau.
- Peut-on imaginer qu'on puisse apporter une réponse à la demande de formation de l'agent par le biais du compte rendu de l'entretien professionnel ?
La direction a indiqué que l'objectif est de faire progresser le réseau sur les besoins de formation exprimés par les agents.
- Pourrait-on envisager de consulter le personnel via un questionnaire spécifique autre que le baromètre social ou via le compte rendu d'entretien professionnel, pour mesurer le fait qu'ils ont pu, ou non, exprimer leurs besoins de formation, la suite qui a été donnée ainsi que leurs besoins éventuels par rapport aux outils numériques ?
La direction a pris note de cette demande et va examiner les possibilités d'y donner suite.
- Certains agents s'inscrivent en ligne et, faute de place dans la session dispensée, ne suivent pas la formation. Comment peut-on faire pour éviter de perdre ces candidatures ?
- On estime qu'il y a un défaut de communication pour le CPF, ce dispositif est mal connu des agents.

VOTE **CFDT-VNF** : Favorable sous réserve des remarques émises en séance.

PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES 2024

Le plan de développement des compétences 2024 comporte de nombreux enjeux. Il concrétise les ambitions du pacte social actualisé et les orientations pluriannuelles pour le développement des compétences. Il intègre également des projets structurants pour l'établissement tels que le nouveau système d'information financière.

L'établissement s'est doté d'une Université de la voie d'eau pour que les personnels bénéficient d'un accompagnement dans la construction de leurs projets et parcours professionnels, développent et acquièrent de nouvelles compétences. Elle conçoit et propose une offre de formation centrée prioritairement sur des parcours de professionnalisation-spécifiques à chaque métier.

Les filières cœur de métier (gestion hydraulique, exploitation, maintenance) font l'objet d'une attention particulière en vue de faire monter en compétences les personnels dans le cadre du projet de modernisation.

Des parcours dédiés ont été mis en place : PCC et simulateur PCC, parcours GH, parcours maintenance, parcours managers.

Le plan de développement des compétences 2024 comporte des actions de formations obligatoires liées à la sécurité, des formations techniques et transversales.

*Remarques de la **CFDT-VNF** :*

- Il est étonnant que les OS soient consultés sur le plan de développement des compétences 2024 au mois de juillet et que le budget 2024 soit inférieur à celui de 2023 étant donné les ambitions annoncées par l'établissement en matière de formation. Le plan de développement devrait être anticipé et le budget devrait être davantage en adéquation avec les objectifs fixés par l'établissement.



- On peut s'interroger sur le parcours fonction support et le parcours maintenance. Si ces parcours sont déjà établis à ce jour, quid des discussions en local qui sont en cours, à quoi servent-elles ?
- En quoi consiste le parcours GH pour les Chefs UTI ?
*La **direction** a indiqué que les parcours maintenance étaient en cours de construction et pas encore finalisés. Les fiches métiers nationales sont en train d'être finalisées. Ces fiches seront adaptées au contexte de chaque DT.*
Le parcours GH pour les chefs d'UTI est une sensibilisation pour qu'ils puissent être des acteurs de leur GH dans leur UTI.
- La formation post concours pour les C3 est obligatoire. Pour ceux qui sont issus du tableau d'avancement, aucune règle n'est définie. Or pour assurer l'encadrement, la **CFDT-VNF** estime que cette formation est nécessaire alors que beaucoup ne la suivent pas, ce qui peut être dommageable sur le long terme.

VOTE **CFDT-VNF** : CONTRE

REPERES MANAGERIAUX ET L'ECOLE DU MANAGEMENT

La transformation de l'établissement implique une transformation managériale.

La démarche a commencé en 2023 et s'effectue dans le cadre du COP et du pacte social.

Les managers sont les premiers vecteurs de l'accompagnement au changement et sont au plus près des équipes. Ils ont besoin d'être accompagnés.

Des ateliers du Lab ont été organisés en 2023 en co-construction réunissant des managers de toutes les DT de tous niveaux hiérarchiques.

A l'issue de ces ateliers, un référentiel managérial et un plan de déploiement ont été produits.

Des repères managériaux ont été identifiés : confiance, solidarité, engagement et exemplarité.

L'école du management VNF qui sera mise en place début 2025 offrira aux managers des parcours de formation avec un socle obligatoire et des modules à la carte, de l'accompagnement, du partage entre pairs.

Remarques de la CFDT-VNF :

- La bienveillance des managers est essentielle dans l'exercice de leurs missions.
Il est constaté de plus en plus une démultiplication des strates hiérarchiques, ce qui complique le concept de repères managériaux qui doivent se décliner de bas en haut des différentes strates hiérarchiques. L'établissement doit donner les moyens à toutes ces strates d'appliquer les repères managériaux.
- L'exemplarité doit venir de la hiérarchie pour que le manager soit crédible auprès de ses équipes. Les engagements doivent être tenus. La chaîne hiérarchique doit être respectée.
Il faut donner les moyens par rapport aux objectifs fixés. On constate souvent que les managers n'ont pas les réponses ni les moyens et n'ont plus le temps de manager en raison de leur charge de travail de plus en plus importante et du mille-feuille administratif.
- La formation des managers doit être complète, obligatoire et aborder tous les aspects, par exemple : connaître les bases des statuts de ses agents, savoir détecter les RPS, savoir comment remettre en relation des gens qui sont en conflit, etc.
Il serait intéressant d'évaluer les managers pour pouvoir mesurer si ce qui a été mis en place en termes de formation et de méthode convient.



- La **CFDT-VNF** est réservée sur les dispositifs Hot line Managers du MTE et conseils CVRH car la réalité des évolutions à VNF et au MTE ainsi que l'impact psychologique sur les agents sont différents. Il faut éviter de prendre les mêmes bases de référence.
- Elle adhère complètement au fait d'intégrer les managers fonctionnels dans la démarche.

EXERCICE CIA-CA 2024

CIA (complément indemnitaire annuel)

Le CIA est versé aux agents éligibles au RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel). Le CIA est modulable.

Les montants de référence CIA pour l'année 2024 correspondent à une manière de servir à 100 %, ils sont fixés comme suit :

- Administrateur d'Etat : 5000 € indépendamment de l'affectation
- AUE et IPEF : 2000 € en Ile de France et 1800 € en province
- Catégories A (2^{ème} et 3^{ème} niveau de grade) : 1620 € en Ile de France et 1435 € en province
- Catégories A (1^{er} niveau de grade) : 1460 € en Ile de France et 1270€ en province
- Catégories B : 810 € en Ile de France et 675 € en province
- Catégories C : 435 € indépendamment de l'affectation.

La **CFDT-VNF** s'étonne que, pour les agents de catégories C, le montant alloué est identique quelque soit l'affectation (Ile de France et province).

La **direction** a indiqué qu'il y a 2 ans, tous les agents de catégories C en France ont été alignés sur ce qui a été fait pour les agents affectés en Ile de France.

Pour les agents au RIFSSEP, l'enveloppe complémentaire de 15 % s'élève à 136 554 € pour 1125 personnels éligibles. Les DT sont en charge de la ventilation.

Pour rappel cette enveloppe peut être utilisée pour des agents ayant effectué des intérim qui n'ont pas pu être rémunérés (par exemple dans le cas d'un intérim latéral ou descendant) ou pour des agents qui se sont engagés sur un projet spécifique, par exemple dans le cadre de la modernisation de l'Etablissement.

La **CFDT-VNF** a rappelé qu'à la mise en place de cette enveloppe complémentaire, un bilan de sa consommation devait être réalisé pour savoir si son montant a été correctement estimé. Par conséquent, elle souhaite connaître le montant en € de la consommation de l'enveloppe ainsi que sa répartition par DT.

La **direction** a indiqué que la consommation était d'environ 126 000 €. Le montant de la répartition par DT sera adressé aux OS. Elle a indiqué que l'année dernière, toutes les DT ont bien réalisé l'exercice de répartition. L'enveloppe avait été consommée à hauteur de 95 %.

CA (complément annuel)

Le CA est versé aux agents OPA, CDI publics et PE VNF. Le CA est modulable excepté pour les PE VNF pour l'année 2024 (année de mise en place).

Les montants de référence CA pour l'année 2024 correspondent à une manière de servir à 100 %, ils sont fixés comme suit :



- Poste de direction : 2000 €
- Ingénieur de haute maîtrise et CDI de catégorie A : 1175 €
- Technicien et CDI de catégorie B : 615 €
- Ouvrier et CDI de catégorie C : 392 €
- PE VNF : 392 € (non modulé)

Le versement du CIA et du CA est conditionné à la réalisation de l'entretien professionnel et au fait d'être présent au 31/12/2023. Il est versé selon des conditions de proratisation (temps de présence sur l'année au sein du périmètre ministériel, périodes de CLM/CLD, quotité de travail strictement inférieure à temps partiel à 80 %, période de congé formation professionnelle).

La **CFDT-VNF** a alerté sur le fait que les personnels ne doivent pas être pénalisés dans le cas où l'entretien professionnel n'a pas pu être réalisé pour des raisons indépendantes de leur volonté.

Elle souhaite qu'un courrier soit adressé à l'agent qui refuse de réaliser son entretien professionnel pour lui préciser qu'il ne percevra pas de CA ou CIA.

Elle a demandé, dans le cas où des agents représentants du personnel siégeant dans les instances, se verraient attribuer un montant inférieur au montant de référence, la réalisation d'un rapport justifiant la modulation à la baisse pour être certain qu'elle ne soit pas liée à leurs activités syndicales. Elle demande à avoir accès à un bilan sur ce point.

La **direction** va étudier comment s'assurer qu'il n'y ait pas de discrimination syndicale.

La **CFDT-VNF** a indiqué que des personnels se sont étonnés d'avoir reçu leur notification de CIA 5 mois après son versement et que bien souvent il n'y ait pas d'échange avec la hiérarchie. Il serait souhaitable que cette notification indemnitaire soit envoyée aux agents en décembre de l'année concernée et d'avoir des fourchettes intermédiaires sur les minorations qui sont effectuées (par exemple 75 % et 125 %).

La **direction** a indiqué que cet envoi tardif avait été lié à un dysfonctionnement du service concerné et s'engage à envoyer les notifications en décembre ou au plus tard en janvier.

S'agissant des fourchettes indemnitaires, elle fera une proposition en ce sens.

Complément au titre de protocole de sortie de préavis de sortie de grève :

Une enveloppe de 532 800 € a été mobilisée.

Le montant non modulé alloué est de 359,51 € versé en novembre 2024 aux 1482 agents éligibles présents au 1^{er} avril 2024.

La **CFDT-VNF** remercie la direction pour les discussions et la mise en place de cette enveloppe supplémentaire qui représente une avancée sociale pour les personnels.

PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE DES PERSONNELS PUBLICS

- Une formation a été assurée aux agents RH concernés.
- Un flash info a été envoyé le 24 juin aux agents.
- Un flash info avec une FAQ (foire aux questions) avec accès au simulateur sera envoyé prochainement aux agents.
- Un flash info sur les modalités pratiques d'affiliation sera envoyé aux agents courant septembre.
- La période d'affiliation est fixée en octobre-novembre pour une adhésion au 1^{er} janvier 2025.



- Chaque agent recevra un mail sur sa boîte mail professionnelle avec accès au simulateur.
- L'agent pourra s'affilier soit par téléphone, soit par informatique, soit par formulaire papier.
- Une permanence sera assurée sur certains sites pour aider les agents à remplir le formulaire.
- Fin juillet, l'appel d'offres pour le contrat prévoyance (adhésion facultative) sera lancé par le Ministère.

La **CFDT-VNF** a indiqué que l'affiliation par téléphone n'était pas souhaitable pour des raisons de sécurité. Elle a alerté sur la charge de travail conséquente que l'affiliation va générer en termes d'assistance aux agents. Il faudra mobiliser les services sociaux.

La **direction** partage cette remarque. Elle confirme être consciente du travail que cela va représenter et des moyens qu'elle devra mobiliser.

La **CFDT-VNF** fait part de ses inquiétudes sur le volet prévoyance et sur le fait que les agents intéressés doivent remplir un questionnaire médical au-delà des 6 premiers mois, ce qui pourrait les exclure. Pour la partie prévoyance, la **direction** a indiqué qu'il n'y aura pas de questionnaire de santé, qu'en raison des délais contraints, les agents qui souhaiteront s'affilier, devront résilier leur contrat actuel avant de connaître les conditions proposées.

La **CFDT-VNF** estime que cela est inadmissible et scandaleux.

La **CFDT-VNF** souhaite savoir si VNF a estimé le coût de la mise en place de cette complémentaire santé et si la charge de service public va être augmentée en conséquence. Est-ce que VNF va le financer sur son budget ?

La **direction** a indiqué que le coût individuel va pouvoir être estimé avec toutefois la donnée inconnue à ce jour du nombre d'agents qui vont s'affilier. Aucun calcul budgétaire n'a encore été réalisé à ce jour. Cette estimation sera réalisée durant l'été.

Participants CFDT-VNF :

TITULAIRES	SUPPLEANTS
Maxime GOMEZ, DT RS	Eric VUILLIER, DT RS (excusé)
Carole DERAMMELAERE, DT NPDC	Patrick BLANC, DT CB
Gilles TEILLAUD, DT BS (excusé)	Pascal DEBRIERE, DT NE
Ronald WEYER, DT S	Pascal LESTIENNE, Siège (excusé)
Benjamin JACQUES, DT NE	Benoît ROESSLER, DT S (excusé)
Farida SIAD, Siège	Ibrahima DIAWARA, DT BS
Rudy DELEURENCE, Siège	Stéphanie MARTIN, DT NE

Président de séance :

Patrice Rabaud

Présence côté direction :

Thierry Druenes – Sébastien Legrand - David Linselle